

Faktor Individu, Organisasi Dan Psikologis Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Dalam Pelayanan Imunisasi Campak Di Puskesmas Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara

Kusmiyati¹, Martha Irene Kartasurya², Lucia Ratna Kartika Wulan³
1.Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Manado, ; 2.3. FKM UNDIP Semarang
e-mail: kusmiyati98@yahoo.com

Abstrak

Latar belakang : Campak merupakan salah satu penyebab utama kematian pada anak dan balita. Indonesia memiliki angka kesakitan campak kurang lebih 1 juta pertahun dengan 30.000 kematian. Upaya Pemerintah untuk menurunkan angka kesakitan dan kematian akibat campak dengan program vaksinasi campak di Kota Bitung. Cakupan imunisasi campak di Kota Bitung pada tahun 2008-2010 menurun berturut-turut 84,48%; 82,01%; 79,02% dan di bawah target nasional yaitu 90%.

Tujuan : Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja (*performance*) petugas imunisasi puskesmas dalam melaksanakan pelayanan imunisasi campak di kota Bitung, Provinsi Sulawesi Utara.

Metode : Penelitian ini adalah penelitian observasional dengan pendekatan *Cross Sectional*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas imunisasi Puskesmas di Kota Bitung sebanyak 49 orang. Analisis data menggunakan uji *Rank Spearman* dan uji *Regresi Logistik Ganda*.

Hasil Penelitian : Menunjukan kinerja 73,5% petugas dalam pelayanan imunisasi campak sudah baik. Pengetahuan tentang imunisasi baik pada 57,1% petugas. Sarana dan prasarana masih kurang bagi 55,1% petugas. Persepsi beban kerja 51% petugas dalam pelayanan imunisasi campak adalah ringan. Persepsi 57,1% petugas terhadap kepemimpinan kepala Puskesmas baik. Persepsi 55,1% petugas terhadap supervisi yang dilakukan masih kurang. Persepsi 51% petugas tentang kompensasi baik dan motivasi 53,1% petugas baik. Hasil analisis bivariat menunjukan bahwa ada hubungan antara faktor pengetahuan, sarana prasarana, persepsi beban kerja, persepsi kepemimpinan, persepsi supervisi, persepsi kompensasi dan motivasi dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak di Kota Bitung. Hasil analisis multivariat menunjukkan faktor yang paling kuat berhubungan dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak adalah persepsi kompensasi ($\text{Exp.B}=3,856$).

Simpulan : Faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak adalah pengetahuan, sarana prasarana, persepsi beban kerja, persepsi kepemimpinan, persepsi supervisi, persepsi kompensasi dan motivasi, yang berhubungan paling kuat adalah persepsi kompensasi.

Kata kunci : Imunisasi campak, kinerja, kompensasi, pengetahuan, kepemimpinan, beban Kerja

PENDAHULUAN

Campak merupakan salah satu penyebab utama kematian pada anak dan balita.⁽¹⁾ *World Health Organization (WHO)* mencatat pada tahun 2008 kasus kematian akibat campak sebesar 164.000, setara dengan 450 kematian per hari atau 18 kematian per jam, sebagian besar terjadi pada balita. Dari jumlah ini 95% diantaranya terjadi di negara-negara

berkembang dengan pendapatan perkapita rendah dan pelayanan kesehatan kurang memadai.⁽²⁾

Indonesia adalah negara keempat terbesar penduduknya di dunia yang memiliki angka kesakitan campak sekitar 1 juta pertahun dengan 30.000 kematian atau dengan kata lain setiap 20 menit terjadi 1 kematian. Hal ini menempatkan Indonesia

ke dalam 47 negara prioritas yang diidentifikasi oleh WHO dan *United Nation Children Fund* (UNICEF) untuk melaksanakan akselerasi dan menjaga kesinambungan dari reduksi campak.⁽¹⁾

Program vaksinasi campak telah berhasil menurunkan angka kematian secara signifikan. Tahun 1980 sebelum vaksinasi campak dikampanyekan secara luas, kematian akibat penyakit ini mencapai 2,6 juta kasus per tahun. Sejak program vaksinasi digulirkan *trend* kematian menurun: 873.000 kematian (1999), 733.000 (2000), 345.000 (2005), dan 164.000 kematian (2008).⁽²⁾ Di Indonesia program imunisasi campak dimulai sejak tahun 1984 dengan kebijakan memberikan 1 dosis pada bayi usia 9 bulan. Berdasarkan laporan cakupan imunisasi rutin dan hasil survey menunjukkan cakupan campak di tingkat nasional belum mencapai target (90%) sesuai target MDGs.⁽¹⁾ Awalnya cakupan campak sebesar 12,7% di tahun 1984 lalu meningkat sebesar 85,4% pada tahun 1990 dan bertahan pada 90,6% tahun 2002, pada tahun 2004 cakupan naik menjadi 91,8%.⁽³⁾ Dengan demikian imunisasi telah terbukti merupakan upaya pencegahan penyakit infeksi yang paling efektif untuk meningkatkan mutu kesehatan masyarakat⁽⁴⁾. Pencapaian cakupan imunisasi campak di kota Bitung tahun 2008 yaitu 84,48%, tahun 2009 82,01%, dan tahun 2010, 79,02%.⁽⁵⁾

Dari gambaran diatas diketahui bahwa cakupan imunisasi campak di kota Bitung selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan, hal ini juga diikuti dengan naik turunnya UCI tingkat desa dari tahun 2008-2010 berturut-turut 65,2%, 57,9% dan 68,1% dari 69 desa yang ada di kota Bitung. Angka *drop out* imunisasi DPT1-

Campak juga mengalami kenaikan dimana tahun 2007 sebesar 7%, tahun 2008: 9% dan tahun 2009: 9,2%. Kejadian kasus campak juga masih ditemukan sepanjang tahun di kota Bitung, tahun 2009 berjumlah 16 kasus, tahun 2010 bertambah menjadi 33 kasus dan tahun 2011 ditemukan 15 kasus.⁽⁵⁾

Belum meratanya UCI desa disebabkan oleh karena rendahnya akses pelayanan dan tingginya angka *drop out* DPT1-Campak, hal ini antara lain terjadi karena tempat pelayanan imunisasi jauh dan sulit dijangkau, jadwal pelayanan tidak teratur dan tidak sesuai dengan kegiatan masyarakat, kurangnya tenaga, tidak tersediannya kartu imunisasi dan rendahnya kesadaran serta pengetahuan masyarakat tentang manfaat pemberian imunisasi.⁽⁶⁾

Kinerja tenaga kesehatan merupakan unsur yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka meningkatkan pembangunan kesehatan. Kajian-kajian mengenai kinerja dapat memberikan kejelasan tentang faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap kinerja personal.

Menurut teori Gibson, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja personal dapat dilakukan kajian terhadap teori kinerja. Ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut dapat mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja personal.⁽⁷⁾

Dari uraian di atas maka akan diteliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja (*performance*) petugas imunisasi puskesmas dalam melaksanakan pelayanan

imunisasi campak di kota Bitung, Provinsi Sulawesi Utara.

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *observasional* dengan pendekatan *cross sectional*.⁽⁸⁾ Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas imunisasi di Puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Bitung yaitu sebanyak 49 orang, sampel penelitian diambil dari total populasi. Analisis data

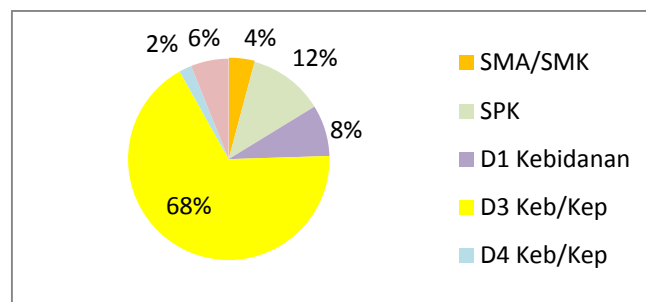
bivariat dengan uji *Rank Spearman* dan multivariat dengan Regresi Logistik Ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Responden dalam penelitian ini rata-rata berumur 34,2 tahun dan SD $\pm 7,1$ dengan masa kerja rata-rata 11,6 tahun dan SD $\pm 6,7$ mayoritas responden berpendidikan D3 Kebidanan/Keperawatan (67,3 %) . Data pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar

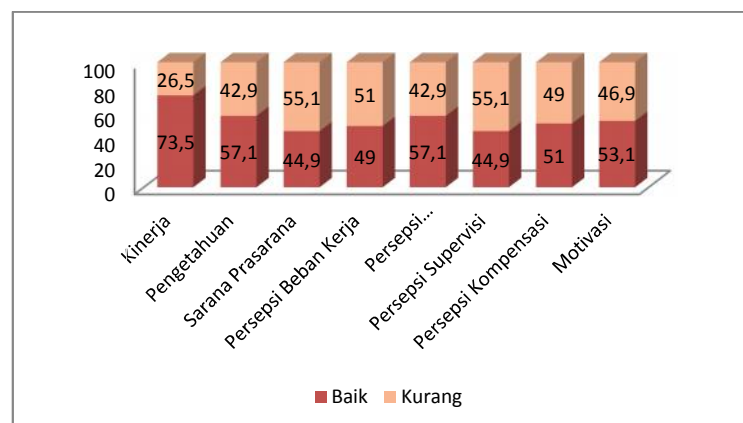
Gambar.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Gambaran faktor pengetahuan, sarana prasarana, persepsi beban kerja, persepsi kepemimpinan, persepsi supervisi, persepsi kompensasi dan motivasi petugas

dalam pelayanan imunisasi campak di puskesmas Kota Bitung dapat dilihat pada Grafik 1.

Grafik.1 Diskripsi kinerja, pengetahuan, sarana prasarana, persepsi beban kerja, persepsi kepemimpinan, persepsi supervisi, persepsi kompensasi dan motivasi petugas Imunisasi di Kota Bitung



Kinerja 73,5% petugas dalam pelayanan imunisasi campak sudah baik, hal ini dibuktikan dari hasil observasi petugas dalam pelayanan imunisasi sudah memberikan pelayanan sesuai dengan pedoman yang ditentukan. Namun demikian pada pernyataan menyiapkan pelayanan imunisasi masih didapatkan vaksin dengan kondisi rusak sebanyak 22,4%. Pada pernyataan pelaksanaan pelayanan imunisasi masih didapatkan 81,6% petugas tidak memberikan penyuluhan kepada orang tua tentang imunisasi dan 69,4% petugas tidak memberikan konseling kepada orang tua sebelum memberikan imunisasi pada anaknya.

Pengetahuan tentang imunisasi baik pada 57,1% petugas. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden bahwa 87,8% petugas imunisasi mengatakan vaksin campak yang telah dilarutkan dapat digunakan selama 6 jam, 85,7% mengatakan informasi yang diberikan saat konseling adalah keuntungan dan keterbatasan imunisasi serta efek samping, 85,7% mengatakan tahu alur/system pelaporan hasil kegiatan imunisasi dan 87,8% mengatakan hal-hal yang harus dilaporkan ke puskesmas adalah hasil imunisasi, pemakaian vaksin, logistik dan ADS.

Sarana prasarana masih kurang bagi 55,1% petugas. Hal ini dibuktikan dari hasil observasi dimana masih terdapat 20,4% tidak memiliki lemari pendingin, 22,4% tidak memiliki *anaphylactic shock kit*, ditemukan 32,7% memiliki buku KIA tetapi tidak mencukupi kebutuhan, pada pernyataan formulir laporan, masih didapatkan 22,4% tidak mencukupi kebutuhan dan pernyataan alat transportasi 30% tidak mempunyai kendaraan roda dua

dan 24,5% tidak memiliki kendaraan roda empat.

Persepsi beban kerja 51% petugas imunisasi dalam pelayanan imunisasi campak ringan, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden pada pernyataan beban kerja fisik sebanyak 73,5% responden mengatakan mempunyai tugas tambahan selain tugas pokok sebagai pelaksana imunisasi dalam kategori ringan. Pernyataan ini diperkuat dengan jawaban responden pada pernyataan beban kerja mental sebanyak 59,2% responden menyatakan tidak setuju tertekan dengan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Kondisi ini menggambarkan sebagian besar responden mempunyai tugas tambahan tetapi tidak membuat mereka merasa tertekan dengan tugas-tugas tersebut.

Persepsi 57,1% petugas terhadap kepemimpinan kepala puskesmas baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang mengatakan bahwa kepala Puskesmas selalu mendengarkan kesulitan yang dikemukakan petugas (44,9%), kepala Puskesmas selalu berpartisipasi menangani kesulitan yang dihadapi petugas (51%), kepala Puskesmas selalu mengadakan pertemuan setiap bulan dengan staf Puskesmas (59,2%), kepala Puskesmas selalu memimpin rapat bulanan (69,4%).

Persepsi 55,1% petugas terhadap supervisi yang dilakukan masih kurang, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden pada item supervisi dari Dinas Kesehatan didapatkan sebanyak 38,8% menyatakan tidak setuju bahwa supervisi oleh dinas kesehatan dilakukan secara rutin setiap 3 bulan sekali, sebanyak 44,9% responden menjawab tidak setuju pada pernyataan supervisor memberikan solusi

terhadap masalah yang ada. Sebanyak 38,8% responden menjawab tidak setuju pada pernyataan kepala Puskesmas menganalisa masalah yang ditemukan.

Persepsi 51% petugas terhadap kompensasi baik, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden pada item kompensasi finansial sebanyak 38,8% menjawab sangat setuju dan 38,8% setuju bahwa pemberian insentif untuk kegiatan imunisasi diberikan setahun sekali. Sebanyak 46,9% responden menjawab sangat setuju dan 32,7% setuju pada pernyataan apabila dijumlahkan gaji, tunjangan dan insentif yang diterima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhannya. Sedangkan untuk kompensasi non finansial sebanyak 28,6% responden menjawab sangat setuju dan 40,8% setuju pada pernyataan mendapatkan kesempatan melanjutkan pendidikan. Sebanyak 22,4% menjawab sangat setuju dan 55,1% setuju pada pernyataan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan. Pada

pernyataan mendapat kesempatan mengikuti seminar/kegiatan ilmiah, 46,9% menjawab sangat setuju dan 36,7% menjawab setuju.

Sebagian besar responden memiliki motivasi baik (53,1%), hal ini dibuktikan dengan jawaban responden pada pernyataan motivasi ekstrinsik 71,41% responden menjawab sangat setuju melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pada pernyataan motivasi intrinsik sebanyak 71,4% responden menjawab setuju merasa bangga menjadi petugas imunisasi dan sebanyak 67,3% responden menjawab setuju ia bekerja untuk meraih prestasi.

Analisis bivariat dengan menggunakan uji *Rank Spearman* didapatkan hasil adanya hubungan antara pengetahuan, sarana prasarana, persepsi beban kerja, persepsi kepemimpinan, persepsi supervisi, persepsi kompensasi dan motivasi dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak di Puskesmas Kota Bitung. Dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Variabel Bebas Dengan Variabel Kinerja Petugas Dalam Pelayanan Imunisasi Campak

No	Variabel Bebas	r	p-value	Hasil
1.	Pengetahuan	0,519	0,0001	Korelasi bermakna, sedang
2.	Sarana prasarana	0,478	0,001	Korelasi bermakna, sedang
3.	Persepsi beban kerja	-0,471	0,001	Korelasi bermakna, sedang
4.	Persepsi kepemimpinan	0,543	0,0001	Korelasi bermakna, sedang
5.	Persepsi supervise	0,434	0,002	Korelasi bermakna, sedang
6.	Persepsi kompensasi	0,602	0,0001	Korelasi bermakna, kuat
7.	Motivasi	0,545	0,0001	Korelasi bermakna, sedang

Analisis multivariat dilakukan dengan uji Regresi Logistik Ganda metode *Enter* diperoleh hasil bahwa variabel persepsi kompensasi yang mempunyai hubungan paling kuat dengan kinerja

petugas dalam pelayanan imunisasi campak di Puskesmas Kota Bitung. Hasil uji Regresi Logistik Ganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Multivariat Metode *Enter* Variabel Bebas Dengan Variabel Kinerja Petugas Dalam Pelayanan Imunisasi Campak

No	Variabel Bebas	<i>p value</i>	Exp (B)
1	Pengetahuan	0.128	3.423
2	Persepsi beban kerja	0.151	.291
3	Persepsi kepemimpinan	0.139	3.393
4	Persepsi kompensasi	0.114	3.856

PEMBAHASAN

Ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja petugas, dengan kekuatan hubungan kedua variabel tergolong sedang. Pengetahuan petugas yang baik di bidang imunisasi akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kondisi ini sesuai dengan teori bahwa pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengetahuan, sikap, dan keterampilan dapat ditingkatkan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan.⁽⁹⁾

Ada hubungan antara sarana prasarana dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak di Kota Bitung. Ketersediaan sarana prasarana baik fasilitas, alat, dan bahan dalam tugas pelayanan berpengaruh terhadap kinerja individu, karena memiliki fungsi membangkitkan motivasi bekerja, mengaktifkan respon pegawai, dan dapat menarik perhatian pegawai⁽⁷⁾. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Masruroh(2011), bahwa ada hubungan antara sumberdaya dengan kinerja bidan desa dalam pelaksanaan stimulasi dini anak prasekolah di Kabupaten Semarang.⁽¹⁰⁾

Ada hubungan negatif antara persepsi beban kerja dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi

campak di Kota Bitung. Hal ini berarti semakin rendah beban kerja yang dimiliki petugas imunisasi maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik dalam pelayanan imunisasi campak. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja tidak hanya dilihat dari beban kerja fisik semata tetapi beban kerja juga bisa berupa beban mental.⁽¹¹⁾ Pegawai yang mempunyai beban kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Linda Meliati (2011), bahwa ada hubungan antara persepsi beban kerja dengan kinerja bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil di Kabupaten Lombok Timur.⁽¹²⁾

Ada hubungan antara persepsi kepemimpinan dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi di Kota Bitung, dengan kekuatan hubungan kedua variabel tergolong sedang. Semakin baik persepsi kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Robins bahwa dengan kepemimpinan seseorang mampu untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok.⁽¹³⁾ Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Masruroh (2011), bahwa

ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja bidan desa dalam pelaksanaan stimulasi dini anak prasekolah di Kabupaten Semarang.⁽¹⁰⁾

Ada hubungan antara persepsi supervisi dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak di Kota Bitung, dengan kekuatan hubungan kedua variabel tergolong sedang. Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah segera diberi petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya, sehingga hasil kerja bawahan dapat menghasilkan yang maksimal. Supervisi yang dilakukan dengan baik akan memperoleh banyak manfaat antara lain: (1) Dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja dimana ini erat hubungannya dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan bawahan serta membina hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis sehingga dengan demikian kinerja pegawai akan terus membaik. (2) Lebih meningkatkan efisiensi kerja akibat berkurangnya kesalahan yang dilakukan karyawan.⁽¹⁴⁾

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Masruroh (2011), bahwa ada hubungan antara persepsi supervisi dengan kinerja bidan desa dalam pelaksanaan stimulasi dini anak prasekolah di Kabupaten Semarang.⁽¹⁰⁾

Ada hubungan antara persepsi kompensasi dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak di Kota Bitung. Menurut Samsudin (2006) suatu kompensasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika para karyawan mempunyai persepsi kompensasi tidak memadai, prestasi kerja,

motivasi, maupun kepuasan kerja dapat menurun drastik. Program-program kompensasi sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha organisasi untuk mempertahankan kinerja sumberdaya manusia.⁽¹⁵⁾ Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Masruroh (2011), bahwa ada hubungan antara persepsi kompensasi dengan kinerja bidan desa dalam pelaksanaan stimulasi dini anak prasekolah di Kabupaten Semarang.⁽¹⁰⁾

Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak di Kota Bitung, dengan kekuatan hubungan kedua variabel tergolong kuat. Motivasi dipandang sebagai dorongan kekuatan dari dalam yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan mempengaruhi intensitas perilaku tersebut. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan karyawan mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Gibson berpendapat bahwa motivasi kerja turut menentukan prestasi kerja seseorang⁽⁷⁾, sedangkan menurut Handoko (1998) motivasi adalah keadaan dari pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.⁽¹⁵⁾

Hasil uji multivariat dengan memasukkan variabel bebas yang mempunyai nilai $p \leq 0,25$ yaitu pengetahuan, sarana prasarana, persepsi beban kerja, persepsi kepemimpinan, persepsi supervisi, persepsi kompensasi dan motivasi. Selanjutnya dilakukan uji

bersama-sama dengan menggunakan metode *Enter*, pada tahap 4 menunjukkan bahwa dari semua variabel bebas yang diuji secara bersama-sama, memiliki nilai $\text{Exp}(B) > 2$, yaitu pengetahuan nilai $\text{Exp}(B)=3,423$; persepsi beban kerja nilai $\text{Exp}(B)=0,291$; persepsi kepemimpinan nilai $\text{Exp}(B)=3,393$ dan persepsi kompensasi nilai $\text{Exp}(B)=3,856$ artinya variabel-variabel tersebut mempunyai kontribusi terhadap bervariasinya nilai kinerja petugas imunisasi.

Hasil penelitian ini menguatkan teori Gibson mengenai beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja seseorang, diantaranya pengetahuan, beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi. Dalam penelitian ini terbukti bahwa persepsi kompensasi paling kuat hubungannya untuk membuat kinerja petugas menjadi lebih baik. Dengan kompensasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk lebih

bertanggung jawab terhadap kerjanya sehingga secara tidak langsung kinerjanya juga akan menjadi lebih baik. Kompensasi adalah balas jasa organisasi terhadap anggotanya atas kontribusi yang telah diberikan.

Pemberian kompensasi merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pemberian kompensasi tersebut dapat berupa imbalan finansial maupun non finansial.⁽¹⁶⁾

SIMPULAN

Faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak di Puskesmas Kota Bitung adalah pengetahuan, sarana prasarana, persepsi beban kerja, persepsi kepemimpinan, persepsi supervisi, persepsi kompensasi dan motivasi. Faktor yang berhubungan paling kuat adalah persepsi kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan RI. *Pedoman Pelaksanaan Kampanye Imunisasi Campak dan Polio Tambahan Tahun 2009-2011*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI, Ditjen PP & PL (2010).
2. WHO. *Fact sheets, Measles*. (2011) [cited 2011 Oktober]; Available from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs286/en/index.html>.
3. Departemen Kesehatan RI. *Petunjuk Teknis Kampanye Imunisasi Campak Tahun 2006*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; (2006).
4. Departemen Kesehatan RI. *Departemen Kesehatan RI. Petunjuk Teknis Imunisasi Campak Dalam Rangka Akselerasi RECAM*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; (1997).
5. Balai Data Surveilans dan Sistem Informasi Kesehatan. *Profil Kesehatan Propinsi Sulawesi Utara Tahun 2010*. Manado: Dinas Kesehatan Propinsi Sulawesi Utara; (2011).
6. Kementerian Kesehatan RI. *Gerakan Akselerasi Imunisasi Nasional Universal Child Immunization 2010 - 2014*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; (2010).
7. Gibson J L et al. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I*. VIII ed. Jakarta: Bina Rupa Aksara; (2003).
8. Notoatmodjo S. *Metodologi Penelitian Kesehatan Revisi* ed. Jakarta: Rineka Cipta; (2002).
9. Notoatmodjo S. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta; (2010).
10. Masruroh. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Desa Dalam Pelaksanaan Stimulasi Deteksi Dan Intervensi Dini Tumbuh Kembang Balita Dan Anak Pra Sekolah Di Kabupaten Semarang* [Thesis]. Semarang: MIKM Undip; (2011).
11. Sugiyanto. *Beban kerja: Konsep dan Pengukuran*: Buletin Psikologi Fakultas Psikologi UGM; (2000).



12. Linda Meliati. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Di Desa Dalam Kegiatan Deteksi Dini Resiko Tinggi Ibu Hamil Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lombok Timur* [Thesis]. Semarang: MIKM Undip; (2011).
13. Robbins Stephen P. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Jakarta: Prenhallindo; (2001).
14. Azwar A. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Binarupa Aksara; (1996).
15. Simanora H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. III ed. Yogyakarta: STIE YKPN; (2003).
16. Muchlas M. *Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press; (2008).

